



**ACADÉMIE
DE BORDEAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Service régional académique
à la formation professionnelle initiale
et continue et à l'apprentissage**



Le processus de recrutement des conseillers en formation continue

SOMMAIRE

Le processus de recrutement p.2

**Identification des compétences
nécessaires à la prise de fonction
de CFC** p.3

**Les critères et indicateurs
d'évaluation** p.4

Déroulement de l'entretien p.5

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Il comprend deux phases :

- une présélection sur dossier
- un entretien individuel avec la commission de recrutement

Une liste d'aptitude aux fonctions de CFC est alors établie. Elle comprend plus de personnes que de postes à pourvoir.

L'affectation est ensuite proposée sur les postes vacants à partir :

- des vœux du candidat,
- de l'adéquation entre le profil du candidat et le profil du poste.

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES À LA PRISE DE FONCTION CFC

Les compétences qui suivent seront évaluées au cours du processus de recrutement

- Identifier le rôle des différents acteurs de la formation continue d'adultes et de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale
- Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage
- Mettre en œuvre la démarche d'ingénierie en formation
- Élaborer et piloter un plan d'action commerciale
- Conduire une négociation commerciale
- Piloter un projet
- Collaborer au sein d'une équipe pluridisciplinaire
- Partager les informations et co-construire des stratégies

LES CRITÈRES ET INDICATEURS D'ÉVALUATION

COMPÉTENCES	DOSSIER	ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION
Identifier le rôle des différents acteurs de la formation continue d'adultes et de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale		Degré d'investigation et connaissance : - du métier de CFC - du GRETA-CFA Aquitaine
Repérer les évolutions réglementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage		Degré d'investigation et capacité d'analyse
Mettre en œuvre la démarche d'ingénierie en formation	Expérience de : • l'analyse d'une demande de formation • l'élaboration d'une offre de formation	Degré de maîtrise de la démarche d'ingénierie de formation
Élaborer et piloter un plan d'action commerciale	Expérience professionnelle ou extra professionnelle	Degré de maîtrise de la méthodologie d'élaboration d'un plan d'action commerciale
Conduire une négociation commerciale	Expérience professionnelle ou extra professionnelle	Capacité à argumenter et répondre aux objections Capacité à s'exprimer oralement de manière structurée et concise
Piloter un projet		Degré de maîtrise de la méthodologie de conduite de projet
Collaborer au sein d'une équipe pluridisciplinaire Partager les informations et co-construire des stratégies		Capacité à travailler en équipe Capacité à développer des partenariats

DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN AVEC LA COMMISSION

PRÉSENTATION DU CANDIDAT (5 MINUTES)

Rappel synthétique du parcours professionnel et des motivations à devenir CFC

QUESTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE RECRUTEMENT SUR :

- Le rôle des différents acteurs de la formation continue d'adultes et de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale
- Les évolutions règlementaires et économiques du marché de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage
- L'ingénierie de formation
- La mercatique
- La conduite de projet
- Analyse des points forts et de ceux à améliorer du candidat pour exercer la fonction de CFC



**RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Service régional académique à la formation
professionnelle initiale et continue et à l'apprentissage

Rectorat de Bordeaux